

ХОРОЛЬСКИЙ В. П.,
ХОРОЛЬСКАЯ Е. В.,
КОДАЦКАЯ С. И.,
г. Кривой Рог

ПРОГНОЗИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ МЕНЕДЖМЕНТА В ПЕРИОД ПЕРЕХОДНОЙ ЭКОНОМИКИ

В связи с перестройкой социально-экономической системы в Украине начался процесс осуществления реальной власти хозяйствующими субъектами, процесс принятия решений в рамках отношений собственности на основе сложившегося производственного, человеческого и социального капитала.

Приватизация, как интегративный фактор, выражающий суть этого процесса, вызвала к жизни корпоративное предпринимательство, предприятия, корпоративные цели и мотивы деятельности, корпоративное мышление и управление, охватив собою и промышленно-производственный комплекс Криворожья.

Не умаляя значения всех составляющих процесса социально-экономических преобразований, по нашему убеждению, важнейшими среди них являются новое экономическое (корпоративное) мышление, экономическая культура и управление (менеджмент).

Корпоративная культура - система ценностей, регулирующих как внутри-, так и межфирменные отношения. Эти ценности влияют на склонность предприятия к увеличению выпуска качественной продукции, занятость, на распределение дохода между прибылью, заработной платой, платежами внешним контрагентам.

Корпоративная культура управления для западных стран стала основой социального благополучия населения, а труд на предприятиях стал не только престижным, но за счет сосредоточения в одних руках денежных средств, ресурсов и человеческих способностей олицетворяет социальную справедливость и ответственность перед обществом.

Корпоративное же управление будем рассматривать, как процес осуществления власти хозяйствующими субъектами, принятия решений в рамках отношений собственности на основе сложившегося производственного, человеческого и социального капитала.

Под корпоративным управлением нередко понимается и характер взаимоотношений акционерного общества с внешней

средой - кредиторами, поставщиками, покупателями и т. п.

Практически в нашей стране корпоративное управление за последние 5 лет только начало создаваться и имеет все признаки начальной стадии развития.

Для Украины, как нам представляется, длительность ожидаемого успеха, социального благополучия будет находиться в прямой зависимости и от того, насколько быстро и качественно наши предприниматели овладеют философией менеджмента, предполагающей не только прагматическую ориентацию деятельности (получение прибыли), но и гуманитарный контекст, социальную ответственность. Поэтому даже на этапах становления корпоративной культуры, уже сейчас необходимо ставить вопросы ответственности менеджмента перед обществом в отношении экологии, образования и культуры, широкого участия в жизни общества.

Начнем с самого большого вопроса для Украины - состояния окружающей среды. Здесь, на начальном этапе развития корпоративной культуры и управления необходимо внедрить повсеместно системы автоматизированного и информационного контроля за ее загрязнением, что позволит не только сохранить природные богатства, внедрив на всех предприятиях замкнутые циклы производства, водоснабжения, но и сэкономить значительно электроэнергию.

Так как в большинстве случаев предприятия горно-металлургического комплекса Криворожского региона спроектированы и построены в 50-60 гг., а их жизненные циклы закончились или заканчиваются в наше время, то роль менеджмента в модернизации этих предприятий будет состоять не только во внедрении новейших технологий добычи, транспортировки, переработки руд, но и во внедрении металлургических производств с минимизацией вредных выбросов в атмосферу путем получения качественных сталей, проката и значительного расширения номенклатуры изделий за счет не только их дифференциации, но и широкой диверсификации.

Диверсификация крупнейших предприятий Кривого Рога должна быть связана с социально-экономической жизнью всей Украины. Мы думаем, что в настоящее время взоры этих предприятий должны быть направлены, прежде всего, в сельское хозяйство, переработку сельскохозяйственной продукции, что позволит крупнейший промышленный регион обеспечить дешевыми, качественными и экологически чистыми продуктами питания. а в дальнейшем - продавать излишки продукции в

страны Африки, например.

Чистая вода и водоснабжение для нашего региона являются сложнейшей проблемой и важнейшей задачей. Для ее решения необходимо широко использовать так называемые технологии двойного применения от оборонных отраслей. А инновация такого направления заключается в создании систем очистки воды и ее озонирования в промышленных условиях и путем создания локальных фильтров для каждого дома, квартиры.

Здравоохранение для менеджмента станет той социальной основой стабильности в обществе, когда каждый житель Украины будет иметь удовлетворяющее его медицинское обслуживание к концу 2005 года (как восстановление уровня 1990 года), а к 2010 году медицинское обслуживание на уровне среднеевропейских стран. Для этого необходимо создать социальное страхование, которое должно осуществлять функции оздоровления трудящихся и членов их семей, организацию лечения, проведение крупномасштабных национальных программ по реабилитации здоровья детей и инвалидов, пострадавших от чернобыльской катастрофы.

Забота о здоровье и безопасности работников предприятий является для современного менеджмента тем направлением деятельности, которое позволит резко уменьшить число алкоголиков, работающих на предприятиях, а также профинансировать программы лечения алкоголизма и наркомании.

В ближайшие годы законодателям Украины по инициативе предпринимателей необходимо создать доктрину социальной защиты трудящихся от профессиональных рисков, которая заставит менеджмент всех уровней, в том числе и руководителей госпредприятий, внедрить обязательное социальное страхование профессиональных (досрочных) пенсий.

В области социальной защиты женщин при корпоративном управлении необходимо добиться равенства прав и возможностей на рынке труда, развертывания программ занятости женщин на дому на условиях неполного рабочего дня с использованием гибких графиков работы.

Социальная защита молодежи при корпоративном управлении должна составлять главное направление и содействовать:

- созданию новых рабочих мест путем, например, предоставления минимального кредита для создания своего предпринимательского дела;

- созданию инновационных центров, работающих по заказу фирм, обладающих венчурным капиталом;
- профессиональной подготовке и переподготовке молодежи;
- уточнению и корректировке тех новых профессий, которые необходимо создавать в период 2000-2010 годов при выводе национальной горной и металлургической промышленности из кризиса;
- предоставлению долгосрочных кредитов студентам, начиная со 2-3 курсов, для учебы, а затем и для работы на предприятии во время производственных практик;
- широкому использованию программ гуманизации, рационализации и стимулирования труда, что позволит гарантировать молодым специалистам устойчивую и высокую заработную плату, занятость и ротацию рабочих мест.

Учитывая незначительный опыт корпоративного управления среди молодежи, с целью его внедрения на предприятиях, предлагается уже сейчас создавать инновационные команды из выпускников криворожских вузов. В таких командах менеджер - руководитель, а коллективно планируется работа, распределяются обязанности и контролируется качество продукции.

В команду, которая внедряет инновационные проекты, могут входить инженеры-электрики, программисты-математики, механики, технологи, экономисты, финансисты, психологи, маркетологи. Задачей команд является не только высокопроизводительный труд, но, главное, вывод предприятий из кризиса, в том числе и путем резкого расширения требований к качеству продукции, пропаганда рабочей (профессиональной) гордости и поэтапного внедрения аналитических систем заработной платы.

В ближайшие 10-15 лет в Украине необходимо шире внедрять те программы, которые максимально оберегают человека. Это уничтожение монотонности и бессодержательности труда в таких опасных профессиях, как горняк, обогатитель, металлург (специфических для нашего региона). К 2005 году заметные изменения должны произойти и в мотивации к труду, которая представляет собой неразрывное сочетание моральных и экономических форм стимулирования. При этом ценностный элемент труда, стимулирующий развитие человеческой личности, являясь основой трудовой мотивации, для нынешнего этапа становления рыночных отношений в Украине должен представлять особый интерес и заботу для

менеджера в связи с очень низкой мотивацией труда.

В настоящее время в период кризисного этапа развития экономики и слабости социально-рыночных институтов оплата труда стала наиболее конфликтной сферой деятельности менеджеров даже в условиях корпоративного управления.

Необоснованно высокая дифференциация заработной платы на предприятиях региона, ее несвоевременная выплата обостряют социальную напряженность не только на предприятиях региона, но и в Украине в целом.

Динамика падения реальной заработной платы на предприятиях региона такова, что сейчас, после всех выплат в бюджет и по коммунальным платежам, заработная плата не только рабочего высокой квалификации, но и профессора вуза стала ниже в 2-3 раза, чем 7 лет назад. Кроме того, инфляционные темпы последних 5 лет резко уменьшили покупательский уровень заработной платы. Труд не мотивируется, он не стал радостью для многих. Многие руководители предприятий Кривого Рога, закончившие вузы 20-30 лет назад, исповедуют командный стиль управления, с большими трудностями познают корпоративную культуру, не используют творческие возможности своих работников. Резкое (в десятки раз) сокращение подачи заявок в патентные центры, подачи рационализаторских предложений, отсутствие новаций по выводу предприятий (цехов, отделов) из кризиса, умаление рабочей гордости, отсутствие программ деятельности вместе с необходимостью повышения профессиональных знаний менеджеров всех уровней требуют развития в ближайшие 10 лет производственной демократии. К числу мероприятий в этом направлении для нашего региона на ближайшие 5 лет можно отнести:

- переход от командного (авторитарного) стиля управления к гибким коллективным формам, расширению прав участия рядового работника в управлении (бригадой, участком, цехом), предоставлении ему возможности широко высказывать свое мнение и участвовать в обсуждении производственных вопросов;

- внедрение автономных бригад, которым высшим руководством делегированы функции планирования, контроля, оплаты труда, право самостоятельного выбора бригадира. Все члены такой бригады совместно планируют методы работы, устанавливают ее ритмичность, перерывы на отдых, осуществляют разделение труда на основе взаимозаменяемости исполнителей, контролируют качество продукции. Члены бригады сами выполняют ряд функций, которые ранее

осуществлялись вспомогательными рабочими по наладке, обслуживанию оборудования и уборке производственного участка;

- налаживание личных контактов и неофициальных отношений между наемным персоналом и администрацией предприятия, создание своего рода непринужденной рабочей обстановки;

- повсеместное повышение уровня безопасности труда, снижение уровня производственного травматизма путем улучшения санитарно-гигиенических условий труда;

- превращение труда для всех рабочих в интересное и самостоятельное занятие;

- повышение качества жизни в нашем регионе а период до 2005 года до уровня среднеевропейских стран.

Корпоративное мышление требует особого внимания к образованию и культуре, участию людей в жизни общества.

Этот этап наиболее длительный и требует, прежде всего, наличия программ, финансирования программ образования и культуры в регионе, развития стратегического ресурса каждого предприятия на 20-30 лет вперед, развитие целостного образа мышления руководителей (менеджеров) всех уровней управления.

Высокое качество выпускаемой продукции, работа предприятий на потребителя, лидерство предприятий горнорудной отрасли в Европе (до 2020 года), высокий уровень управленческой культуры руководителей высшего уровня, умение выходить из кризисных ситуаций - вот те составляющие стратегического успеха предприятий региона на ближайшие 25-30 лет.

Таким образом, социальная ответственность менеджмента должна непрерывно адаптироваться к новым социально-экономическим условиям став одной из важнейших черт национального социально-экономического становления. Без преувеличения можно сказать, что от ее состояния будут во многом зависеть перспективы социально-экономического становления и развития Украины.